2015 - 2016

TON JOB D'ÉTUDIANT

TON JOB D'ÉTUDIANT

Les informations contenues dans cette brochure ont été actualisées en mars 2015.

Des modifications ou adaptations de la législation sont toutefois toujours possibles.

De plus, dans un souci de clarté, certaines règles trop particulières n'ont pas toutes été détaillées.

En cas de doute sur des changements ou cas particuliers, n'hésite pas à nous contacter via notre site Web jeunes-fgtb.be ou par téléphone via l'animateur de ta région (voir page suivante).

JEUNES FGTB

ADRESSES JEUNES FGTB

1060 Bruxelles	rue de Suède 45	02 552 03 63
6000 Charleroi	rue Basslé 8 bd Devreux 36-38	071 64 13 07 071 64 12 16
7100 Haine-St-Paul	rue H. Aubry 23	064 23 61 19
6700 Arlon	rue des Martyrs 80	063 24 22 68
4000 Liège	place St Paul 9-11	04 221 97 48
7000 Mons	rue Lamir 18-20	065 32 38 83
7700 Mouscron	rue du Val 3	056 85 33 52
5000 Namur	rue Dewez 40-42	081 64 99 52
1400 Nivelles	rue du Géant 4/3	067 64 60 06
7500 Tournai	rue du Crampon 12a	069 88 18 04
4800 Verviers	pont aux Lions 23 galerie des Deux places	087 63 96 53

ADRESSE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

1000 Bruxelles — rue Haute 42 — 02 506 83 92
F. 02 502 73 92
jeunes@jeunes-fgtb.be

1. JOBISTE ET TRAVAIL 6

1. Peux-tu travailler comme étudiant ? 6
2. Différents types de contrats 7
3. Les jobistes doivent travailler avec un contrat 8
4. Que doit-il y avoir dans un contrat ? 9
5. Exemple d'un contrat d'étudiant 10
6. La période d'essai 12
7. Combien gagne un jobiste ? 12
8. Combien d'heures peut travailler un jobiste? 15
9. Jobiste et travail de nuit 16
10. Jobiste et travail du dimanche 16
11. Jobiste et jours fériés 17
12. Jobiste et fin de contrat 18
13. Jobiste à l'étranger 21

2. JOBISTE ET SÉCURITÉ SOCIALE 22

1. Les cotisations de sécurité sociale 22
2. Exemption de cotisations de sécurité sociale 22
3. Jobiste et cotisations de sécurité sociale réduites 23
4. Jobiste et attestation de jours de travail 24
5. Jobiste et cotisation de solidarité 26
6. Jobiste et maladie/mutuelle 27
7. Jobiste et allocations familiales 28
8. Jobiste et accident de travail 29
9. Jobiste et fin d'école 30

3. JOBISTE ET FISCALITÉ 31

1. Généralités 31
2. Jobiste et plafonds de revenus 32
3. Jobiste et précompte professionnel 32
4. Jobiste en tant que personne à charge 33

4. JOBISTE ET TRAVAIL INTÉRIMAIRE 36

5. QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT ? QU'EST-CE QUE LA FGTB ? 40

1. Solidarité 40
2. Syndicalisme 40
3. Quelle est la structure de la FGTB ? 41
4. Le syndicat pour les jeunes : les Jeunes FGTB 42

6. DIVERS 43

7. FORMULAIRE DE SYNDICALISATION 47

1. JOBISTE ET TRAVAIL

1. Peux-tu travailler comme étudiant ?

OUI, si :

- tu as 15 ans et plus, que tu es dans l'enseignement de plein exercice et que tu as suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire ;
- tu étudies à temps partiel, tu peux conclure un contrat d'occupation étudiant, uniquement pendant les vacances scolaires, si :
  - tu ne travailles pas dans les liens d'un contrat de travail ou de stage à temps partiel ;
  - tu n'effectues pas un apprentissage sous contrat d'apprentissage industriel ou Classes moyennes ;
  - tu ne bénéficies pas d'allocations de transition en vertu de la législation chômage.

NON, si tu n'as pas terminé ton obligation scolaire à temps plein (jusque 15 ans et au moins les 1re et 2e terminées).

NON, si tu es inscrit uniquement au cours de promotion sociale ou si tu suis un enseignement à horaire réduit de moins de 15 heures par semaine.

NON, si tu exerces en entreprise, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de ton programme d'études.
Cette interdiction ne s'applique qu'à la période de stage concernée.

Tu es étudiant étranger

Pour les étudiants issus de l'Union européenne :

- Les étudiants étrangers venant d'un pays de l'Espace économique européen[1] ou de la Suisse ont les mêmes droits et obligations que les étudiants belges, même s'ils ne suivent pas d'enseignement ni ne résident en Belgique.
- L'Espace Économique Européen comprend les pays membres de l'UE ainsi que l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein.

Pour les étudiants issus de pays hors Union européenne :
Pour pouvoir travailler, tu dois suivre un enseignement de plein exercice en Belgique et être en possession d'un titre de séjour en règle[2].

- Pendant les vacances scolaires de Noël, de Pâques et d'été, tu es dispensé de l'obligation de posséder un permis de travail.
- Pendant l'année scolaire, tu dois posséder un permis de travail C. Celui-ci est valable un an maximum et est renouvelable. Pour l'obtenir, tu dois introduire une demande auprès de l'office régional de l'emploi de ta région (FOREM, Actiris, VDAB, ADG) ou directement au Ministère pour Bruxelles-Capitale. Il est octroyé aux étudiants pour des prestations n'excédant pas 20 heures par semaine.

ATTENTION !
L'étudiant étranger qui arrive en Belgique en été et qui n'a pas encore suivi les cours du jour dans un établissement belge n'est pas autorisé à travailler en tant qu'étudiant.

2. Différents types de contrats

Le contrat de travail étudiant est en fait un contrat de travail ordinaire (d'ouvrier, d'employé[3], de représentant de commerce ou de domestique) auquel s'appliquent quelques règles particulières visant à te protéger et dont les cotisations sociales sont réduites.

1| Seuls les étudiants de nationalité croate restent soumis à la législation des étudiants issus des pays hors UE et ce jusqu'au 30 juin 2015.

2| La possession d'un titre de séjour en règle signifie que l'étudiant étranger doit être inscrit au Registre des Étrangers et avoir un certificat d'inscription au Registre des Étrangers (se renseigner auprès du CIRE, cire.be).

3| La distinction entre les statuts ouvriers et employés est amenée à disparaître progressivement avec la loi sur le statut unique.

Si tu es étudiant, que tu entres dans les conditions et que tu te lances sur le marché de l'emploi, ton employeur est obligé de conclure avec toi un contrat d'occupation étudiant.

Il existe aussi le contrat d'indépendant mais celui-ci comporte des risques d'abus et te protège beaucoup moins. Contacte-nous avant de signer un tel contrat !

Le contrat d'occupation d'étudiant
C'est le nom officiel de ce qu'on appelle plus souvent « contrat de travail étudiant » ou « contrat étudiant ».
C'est un contrat de travail à durée déterminée, conclu entre un employeur et un étudiant : tu t'engages à fournir, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur.
Selon le type de travail effectué (ouvrier, employé, représentant de commerce ou domestique), tu seras également soumis à des règles spécifiques.
Ce contrat doit être constaté individuellement par écrit pour chaque étudiant et doit t'être remis, au plus tard, le premier jour de travail.
Le contrat d'occupation d'étudiant ne peut dépasser une durée ininterrompue de 12 mois. Enfin, tu peux travailler sous contrat d'étudiant pendant maximum 50 jours par année civile (voir p. 23, « Jobiste et cotisations de Sécurité Sociale réduites »).

3. Les jobistes doivent travailler avec un contrat

Le contrat d'occupation étudiant doit être conclu par écrit. Tu dois recevoir ce document au plus tard le premier jour de ton entrée au travail. Depuis l'entrée en vigueur de la déclaration DIMONA[4], il est rédigé en double exemplaire, un pour le travailleur et un pour l'employeur.
Tu dois aussi recevoir, le premier jour de ton entrée en fonction, un exemplaire du règlement de travail et tu devras signer un accusé de réception de celui-ci.

4| DIMONA : déclaration immédiate (message électronique par lequel l'employeur communique toute les entrées et sorties de service d'un travailleur à l'ONSS).

Le travail au noir n'avantage que l'employeur tandis que le travailleur prend tous les risques : ne pas être suffisamment ou pas du tout payé, devoir faire des heures supplémentaires, être licencié sans préavis ou indemnités…

4. Que doit-il y avoir dans le contrat ?

1. L'identité (nom, prénom), la date de naissance, le domicile, éventuellement la résidence des deux parties (employeur et étudiant).
2. La date de début et de fin d'exécution du contrat.
3. La clause d'essai qui est automatiquement de 3 jours depuis le 1/01/2014 peut être indiquée (si elle ne l'est pas, elle existe néanmoins !)
4. Le lieu d'exécution du contrat.
5. Une description concise de la ou des fonctions à exercer.
6. La rémunération convenue en euros ou, à défaut, le mode de base de son calcul (exemple : salaire à la pièce), y compris les avantages éventuels octroyés en nature (logement, repas…).
7. Les dates et le mode de paiement de la rémunération.
8. Le lieu où logera l'étudiant si l'employeur s'engage à le loger.
9. La durée journalière et hebdomadaire du travail.
10. La commission paritaire compétente.
11. La référence à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

En outre, sauf si ces mentions figurent déjà dans le règlement de travail :

1. L'horaire de travail (commencement et fin de la journée de travail régulière, moment et durée des intervalles de repos, jours d'arrêt régulier du travail).
2. L'endroit où peut être jointe la personne désignée pour

donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre.

3. L'endroit où est rangée la boîte de secours.
4. Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les représentants des travailleurs au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).
5. Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les représentants des travailleurs au sein du Conseil d'Entreprise (CE).
6. Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les membres de la délégation syndicale.
7. L'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises.
8. L'adresse et le numéro de téléphone du Contrôle des Lois Sociales du district dans lequel tu es occupé.

5. Exemple d'un contrat d'étudiant

Contrat d'occupation d'étudiant

Entre .....(nom et adresse)
Employeur représenté par .....et ..... (nom et adresse)
Étudiant né à (lieu) .....le .....(date)
Il est convenu ce qui suit :
Art. 1er L'employeur prend à son service l'étudiant en qualité de .....(employé ou ouvrier), pour exercer la fonction de .....
Art. 2 Le contrat prend cours le (date) .....et se termine le (date) .....
Art. 3 Le lieu d'exécution du contrat se trouve à .....
Art. 4 L'étudiant s'engage à travailler ....heures par jour à raison de .... jours par semaine
Art. 5 La rémunération brute est fixée à ... € par (heure, jour, mois)
Art. 6 La rémunération sera payée (date) ..... au moyen de (mandat postal, virement postal ou bancaire sur le compte n° .....)
Art. 7 La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est applicable au présent contrat
Art. 8 Les 3 premiers jours effectifs de travail constituent la période d'essai.
Art. 9 Le lieu où sera logé l'étudiant (si l'employeur s'engage à fournir un logement à l'étudiant) est situé à .....
Art. 10 L'entreprise de l'employeur ressortit à la Commission paritaire n° ..... (intitulé)
Art. 11 La journée de travail commence à .....h et se termine à .....h.
Un repos d'une durée de .....est prévu à..... h
Le(s) jour(s) d'arrêt régulier du travail est (sont) le (les) .....
Art. 12 Monsieur/Madame (nom) .....
désigné(e) pour donner les premiers soins, en application du Règlement général pour la protection du travail, se trouve (lieu) .....
pour l'atteindre il faut.....
Art. 13 En cas de besoin, une boîte de secours est à la disposition du personnel (lieu).....
Art. 14 Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise sont (noms) .....
On peut les contacter au..... (lieu)
Art. 15 Les représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail sont (noms) .....
On peut les contacter au (lieu) .....
Art. 16 Les membres de la délégation syndicale sont (noms) .....
On peut les contacter au (lieu) .....
Art. 17 Le service interne/externe de prévention et de protection au travail est situé .....(adresse + n° de téléphone)
Art. 18 L'employeur relève du district de ..... du Contrôle des lois sociales
Adresse .....
Téléphone .....
Art. 19 Le présent contrat prend fin de plein droit à l'arrivée du terme. Avant cette échéance, chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.
Le présent contrat peut également être rompu avant l'échéance pour motif grave ou pour force majeure sans indemnité ni préavis.
Art. 20 L'étudiant déclare avoir reçu un exemplaire du présent contrat ainsi qu'une copie du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

Fait en 2 exemplaires, à (lieu) .....le (date) .....

Signature de l'étudiant Signature de l'employeur

ATTENTION !
Une attestation peut être demandée par l'employeur pour confirmer que tu peux encore travailler sous « contrat étudiant ».
Tu peux imprimer cette attestation, sur : Student@work-50days via **mysocialsecurity.be/student/fr** (voir p. 23)

6. La période d'essai

La période d'essai de trois jours est obligatoire, depuis le 1/01/2014 pour les étudiants jobistes :

- elle est automatique, mais peut être constatée par écrit ;
- si le contrat est suspendu pendant la période d'essai (exemple : maladie), celle-ci est prolongée d'une durée égale à la suspension ;
- pendant la période d'essai, le contrat peut être interrompu sans préavis ni indemnités.

ATTENTION !
La période d'essai est comprise dans ton contrat ! Un employeur ne peut pas te prendre à l'essai sans te payer.

7. Combien gagne un jobiste ?

Quoi qu'on puisse te dire, il n'existe pas de salaire étudiant. En règle générale, on reçoit le même salaire qu'un autre travailleur occupant la même fonction et la même classification. Toutefois, une échelle plus faible sera éventuellement appliquée selon ton âge, cela s'appelle la dégressivité salariale.

Elle se pratique comme suit :

- 21 ans : 100 %
- 20 ans : 94 %
- 19 ans : 88 %
- 18 ans : 82 %
- 17 ans : 76 %
- 16 ans et plus jeune : 70 %

Si aucun barème ne régit le secteur et à condition de travailler au minimum un mois dans la même entreprise, tu as droit à un salaire proportionnel au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) :

- ce revenu est fixé, depuis le 1/12/2013, à 1 501,82 € brut pour les étudiants de 21 ans qui travaillent à temps plein.

Âge	Montant brut par mois
Pour les travailleurs âgés de 21 ans	**1 501,82 €**
Pour les travailleurs âgés d'au moins 21,5 ans et qui comptent une ancienneté de 6 mois.	**1 541,67 €**
Pour les travailleurs âgés d'au moins 22 ans et qui comptent une ancienneté de 12 mois.	**1 559,38 €**

Si tu travailles à temps partiel, ton salaire sera calculé proportionnellement au RMMMG, selon la durée de ton travail.

- si tu as moins de 21 ans, une dégressivité sera appliquée à ton salaire étudiant. Par rapport au RMMMG, voici comment elle s'applique :

Âge	%	Brut Mensuel	Salaire horaire (38 h/semaine)	Salaire horaire (39 h/semaine)
21	100	1 501,82 €	9,12 €	8,88 €
20	94	1 411,08 €	8,57 €	8,34 €
19	88	1 321,60 €	8,03 €	7,82 €
18	82	1 231,49 €	7,48 €	7,28 €
17	76	1 141,38 €	6,93 €	6,75 €
- de 17	70	1 051,27 €	6,38 €	6,22 €

- des salaires plus élevés sont parfois le fait des usages et des conventions collectives du secteur d'activité dans

lequel tu travailles. En général, les jeunes occupés sous contrat d'occupation d'étudiant n'y sont pas évoqués et sont donc soumis au même régime que les travailleurs de moins de 21 ans. N'hésite pas à nous contacter et nous te dirons si ton salaire correspond aux normes du secteur.

Quels peuvent être les avantages en nature ?
Une partie de ton salaire peut être payée en nature : logement, nourriture, matière et matériaux nécessaires au travail.
Ces avantages doivent être portés à ta connaissance lors de ton engagement, que ce soit mentionné par écrit dans ton contrat ou le règlement de travail. Cette forme de paiement n'est admise que là où ce mode de rémunération est pratique courante.
De plus, la partie de cette rémunération payée en nature ne peut excéder les quotas suivants :

- 1/5 de la rémunération totale brute, en ce compris éco-chèques et chèques-repas ;
- 2/5 de la rémunération totale brute, lorsque l'employeur met à la disposition du travailleur une maison, un appartement, mais nullement lorsque le travailleur loge chez l'employeur ou dans un dortoir que ce dernier organise ;
- 1/2 de la rémunération totale brute, lorsqu'il s'agit de travailleurs domestiques, de concierges, d'apprentis ou de stagiaires totalement logés et nourris chez leur employeur.

REMARQUE
Les heures supplémentaires (voir chapitre suivant) doivent être mieux rémunérées : si tu dépasses la limite hebdomadaire ou journalière prévue dans le secteur où tu travailles, un supplément de 50 % doit t'être payé. Quant aux heures supplémentaires prestées les dimanches et jours fériés (dans les limites autorisées), elles doivent être payées doubles. Par ailleurs, tu as, en principe, droit à un repos compensatoire.

8. Combien d'heures peut travailler un jobiste ?

Le nombre d'heures doit être clairement indiqué dans ton contrat ou le règlement de travail.
Quelques règles de base sont d'application partout…
Durée du travail :

- En aucun cas, le contrat ne peut fixer une durée de travail hebdomadaire inférieure au tiers de la durée d'un travail à temps plein pour l'entreprise ou le secteur concerné (excepté dérogation par convention collective). Mais ceci n'est pas d'application pour les étudiants qui travaillent maximum 50 jours par année civile (sous cotisations réduites).
- Chaque période de travail doit compter un minimum de 3 heures consécutives.
- La durée maximale du travail est limitée, pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, à 8 heures par jour et 38 heures par semaine. Dans tous les cas, elle ne pourra pas dépasser 40 heures. Si tu cumules plusieurs contrats de travail à temps partiel, elle se calcule en additionnant la totalité des heures prestées chez tous les employeurs de la période considérée. Certains secteurs peuvent déroger à cette limite et atteindre un maximum de 11 heures par jour et 50 heures par semaine (contacte-nous à ce sujet).
- Toute heure supplémentaire est interdite aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, sauf en cas de force majeure (accident, travaux urgents aux machines, nécessité imprévue). Dans ce cas, l'employeur doit en avertir l'Inspection Sociale dans les trois jours et accorder à l'étudiant un repos compensatoire avant la fin de la semaine suivante.

ATTENTION !
Quand on parle de « durée du travail », il s'agit du temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur. Il n'est donc pas question, si tu travailles par exemple dans la restauration, de ne comptabiliser tes heures qu'à partir du moment où il y a des clients !

Pauses :
Pour les moins de 18 ans :

- une demi-heure de repos est obligatoire dès que la prestation dépasse quatre heures et demie ;
- une heure de repos est obligatoire (éventuellement fractionnée mais avec un minimum d'une demi-heure d'affilée) dès que la prestation dépasse six heures.

Pour les étudiants de plus de 18 ans, sauf dérogation, une pause d'un minimum de 15 minutes doit être accordée après maximum 6 heures de travail.
Ces pauses n'entrent pas dans la durée du temps de travail et ne sont donc pas payées.
L'intervalle de repos entre 2 journées de prestation est de :

- 12 heures pour les moins de 18 ans (si tu finis le soir à 20 heures, le lendemain tu ne peux pas recommencer avant 8 heures) ;
- 11 heures pour les plus de 18 ans.

9. Jobiste et travail de nuit

Le travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures) est en principe interdit. Dans certains secteurs et pour certains travaux (industrie hôtelière par exemple), il existe des dérogations. Mais en aucun cas, tu ne peux travailler entre minuit et 4 heures du matin si tu as moins de 18 ans.

10. Jobiste et travail du dimanche

Travail du dimanche pour les moins de 18 ans :

- En règle générale, tu ne peux pas travailler le dimanche si tu as moins de 18 ans et le dimanche doit être suivi ou précédé d'un autre jour de repos. Cependant, le travail du dimanche peut être autorisé si ton occupation requiert des travaux urgents à terminer ou si ton interruption est susceptible de provoquer des accidents, et à condition d'en avertir le Contrôle des Lois Sociales dans les 3 jours. Le travail dans des petits commerces, salons de coiffure, etc. constitue également une exception.
- Même avec une dérogation, tu ne peux être occupé plus d'un dimanche sur deux.
- Dans tous les cas, le repos hebdomadaire ne doit pas être inférieur à 36 heures consécutives.
- Dans certains cas bien définis, des exceptions à ces règles sont autorisées, moyennant information préalable (5 jours) au Contrôle des Lois Sociales.
- Si tu travailles le dimanche, tu as droit à un jour de repos compensatoire.

11. Jobiste et jours fériés

Par an, il y a 10 jours fériés payés et ceux-ci doivent figurer dans le règlement de travail.
Si un jour férié tombe pendant ton contrat, tu dois être payé pour ce jour-là.
Et si jamais tu travailles ce jour-là, tu dois pouvoir récupérer le jour férié.
Les heures supplémentaires effectuées un jour férié sont payées avec un supplément de 100 %. L'employeur doit donc te payer doublement pour ces heures supplémentaires.
Si ton contrat dure entre 15 jours et 1 mois et pour autant qu'aucune interruption ne te soit attribuée, l'employeur doit te payer le jour férié qui tombe dans la période des 14 jours qui suivent la fin de ton contrat.
Et si tu travailles plus d'1 mois et qu'aucune interruption ne t'est imputée, l'employeur doit te payer le(s) jour(s) férié(s) qui tombe (nt) dans les 30 jours suivant la fin de ton contrat.
Ces règles ne sont pas valables si tu travailles ensuite chez un autre employeur et ce pendant les périodes de référence.

Travail les jours fériés pour les moins de 18 ans :
Comme pour les dimanches,

- tu ne peux pas non plus travailler les jours fériés si tu as moins de 18 ans, sauf si ton occupation requiert des travaux urgents à terminer ou si son interruption est susceptible de provoquer des accidents, et à condition d'en avertir le Contrôle des Lois Sociales dans les trois jours. Le travail dans des petits commerces, salons de coiffure, etc. constitue également une exception ;
- si tu travailles un jour férié, tu as droit à un jour de repos compensatoire ;
- le repos hebdomadaire ne doit pas être inférieur à 36 heures consécutives ;
- dans certains cas bien définis, des exceptions à ces règles sont autorisées, moyennant information préalable (5 jours) au Contrôle des Lois Sociales.

12. Jobiste et fin de contrat

Comment ton contrat d'occupation d'étudiant prend-il fin ?

1. Par expiration, à la date prévue dans le contrat à durée déterminée[5].
2. Par volonté des parties : chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie, obligatoirement écrit et notifié selon les règles applicables au contrat de travail étudiant. Il commence à courir le premier lundi qui suit sa remise (voir p. 20).
3. Rupture pour incapacité de travail : l'employeur peut mettre fin à ton contrat en cas d'incapacité de travail de plus de 7 jours, résultant d'une maladie ou d'un accident. Il devra, dans ce cas, te payer une indemnité égale au salaire correspondant au délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.
4. Rupture pour motif grave : l'employeur ou toi-même pouvez chacun rompre le contrat pour toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre vous deux.

Pour pouvoir être donné sans préavis,

- le licenciement pour motif grave doit être signifié dans les trois jours qui suivent le jour auquel l'employeur ou le travailleur a pris connaissance du fait invoqué comme motif grave ;
- ce fait doit être notifié dans les trois jours qui suivent le licenciement, par lettre recommandée, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit avec accusé de réception.

Si ces conditions ne sont pas respectées, la rupture ne peut se faire que moyennant le préavis.
D'autre part, la faute grave peut donner lieu à des dommages et intérêts.

5. Rupture occasionnée par le non-respect des dispositions légales :

- à défaut de contrat écrit, ou si le contrat écrit ne comprend pas un certain nombre de mentions obligatoires ou encore si la déclaration DIMONA n'a pas été transmise par l'employeur à l'ONSS, tu peux rompre ton contrat sans préavis ni indemnités ;
- à défaut de contrat écrit, ou si le contrat écrit ne précise pas les dates de début et de fin, l'horaire de travail ou la référence à l'horaire applicable notifié dans le règlement de travail, ton contrat devient, aux yeux de la loi, un contrat à durée indéterminée. Ceci oblige alors ton employeur à appliquer les nouveaux délais de préavis en vigueur depuis le 01/01/2014, sauf s'il est en mesure de prouver que l'absence de ces mentions ne te cause aucun préjudice.

5| L'employeur doit alors te fournir les documents suivants : un certificat d'occupation, un compte individuel, une fiche de paie, une fiche fiscale, éventuellement le bon de cotisation pour la mutuelle, une attestation de vacances.

Quelle est la durée du préavis des étudiants jobistes ?

Durée du contrat	Préavis venant de l'employeur	Préavis venant de l'étudiant
moins d'un mois	3 jours	1 jour
plus d'un mois	7 jours	3 jours

Quelles sont les conditions pour qu'un préavis soit valable ?

- Il doit être notifié dans une lettre qui en précise le début et la durée.
- Il prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.
- Il peut être remis tant par l'employeur que par toi :
  - l'employeur peut le faire par lettre recommandée (la notification prend alors cours le 3e jour ouvrable suivant la date de l'expédition) ou par exploit d'huissier (la notification prend alors cours le jour même) ;
  - tu peux remettre ton préavis par les mêmes moyens ou de la main à la main, avec accusé de réception : ton employeur doit signer pour réception et la notification prend cours immédiatement.
- Si ton employeur te licencie verbalement en dehors de la période d'essai, continue à te présenter au travail. En effet, seul un document écrit peut te signifier ton renvoi. Si tu ne te présentes pas, il peut prétendre que c'est toi qui es parti et tu peux perdre tes droits.

ATTENTION !
Si tu as un contrat de travail ordinaire, avec cotisations ONSS pleines (voir chapitre suivant), les délais de préavis de la nouvelle législation en vigueur depuis le 01/01/2014 sont d'application.

13. Jobiste à l'étranger

Lorsque tu te fais engager pour travailler comme jobiste ailleurs qu'en Belgique, dans l'Union Européenne, la législation qui est applicable est celle du pays dans lequel tu travailles.

En dehors de l'Espace économique européen, si tu veux exercer une activité professionnelle à l'étranger, il faudra obtenir un permis de travail. Si tu vas travailler dans un pays de l'Espace économique européen, ta carte d'identité suffit mais ailleurs il faudra avoir un passeport et un visa.
Renseigne-toi à l'ambassade du pays concerné.

2. JOBISTE ET SÉCURITÉ SOCIALE

1. Les cotisations de Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale est un système d'assurance collective. Les travailleurs sont protégés contre un certain nombre de risques et de frais supplémentaires : indemnités en cas de maladie ou de chômage, pensions de retraite, allocations familiales, etc.
À cette fin, les travailleurs et les employeurs contribuent mensuellement à son financement : ce sont les cotisations (personnelles et patronales) de Sécurité Sociale (ONSS).
En règle générale, les travailleurs cotisent à la Sécurité Sociale à raison de 13,07 % de leur salaire brut.
C'est de la responsabilité de l'employeur de payer à la Sécurité Sociale tant la part des travailleurs que la sienne. La retenue des cotisations sociales des travailleurs se fait automatiquement à la source. À défaut, l'employeur ne peut en aucun cas récupérer ces cotisations sociales auprès du travailleur.

2. Exemption des cotisations de Sécurité Sociale

Tu ne devras pas payer de cotisation ONSS si ton activité est :

- occasionnelle (maximum 8 heures par semaine pour les activités du ménage, de jardinage, de baby-sitting, de cours à domicile…) ;
- limitée dans le secteur socioculturel (sous certaines conditions) comme les animateurs ou moniteurs de camps sportifs, de vacances, pour autant qu'un maximum de 25 jours de travail par année civile chez un ou plusieurs employeurs n'ait pas été dépassé ;
- effectuée dans le cadre d'un travail saisonnier (agriculture et horticulture, pendant des périodes bien déterminées), pour autant qu'un maximum de 25 jours de travail par année civile chez un ou plusieurs employeurs n'ait pas été dépassé.

3. Jobiste et cotisations de Sécurité Sociale réduites

Tu peux être soumis à des cotisations sociales réduites (dites aussi « de solidarité »), si tu ne dépasses pas 50 jours de travail étudiant au cours de l'année civile. Les cotisations personnelles s'élèvent alors à 2,71 % et les cotisations patronales à 5,42 % (soit une cotisation de solidarité pour un montant total de 8,13 %).

Attention, pour ce calcul de 50 jours, peu importe le nombre d'heures prestées ! 3 ou 7 heures sur la journée = une journée de travail.

Attention ! Le quota de 50 jours comprend :

- les jours de travail effectifs ;
- mais aussi les jours durant lesquels aucun travail n'a été effectué, mais pour lesquels tu as perçu une rémunération (jours fériés légaux, récupération d'un jour ferié tombant un dimanche…) ;
- les jours de repos compensatoire (autres que dans la construction).

Il peut s'agir d'un ou plusieurs contrats auprès d'un ou plusieurs employeurs.
Si tu dépasses les 50 jours de travail dans l'année civile, l'employeur chez qui ces jours ont été dépassés devra payer des cotisations pleines sur l'entièreté des prestations effectuées chez lui.
En principe, l'ONSS se montre souple si l'employeur a clairement indiqué que les 50 premiers jours sont prestés sous contrat étudiant et les jours de dépassement sous contrat de travail « ordinaire ».
Toutes les prestations qui dépassent le contingent de 50 jours seront soumises aux cotisations pleines (13,07 % pour les cotisations personnelles).
Le compteur des journées de travail prestées est remis à zéro au début de l'année civile.

4. Jobiste et attestation de jours de travail

Un « compteur étudiant » est mis en place depuis le 1er janvier 2012 ; celui-ci permet aux services de l'ONSS de s'assurer du non dépassement des 50 jours d'occupation sous contrat « étudiant ». Tu peux également contrôler par toi-même si ton employeur t'a bien déclaré auprès de l'ONSS via l'application Student@work-50days, sur le site : **mysocialsecurity.be/student/fr**

Comment cela fonctionne-t-il concrètement ?
Avant de signer ton contrat, tu imprimes une attestation sur ce site.

Il n'est pas obligatoire de fournir cette attestation à l'employeur, mais ils sont nombreux à la demander tant cela facilite leur tâche de déclaration à l'ONSS.
Tu dois pouvoir te connecter et t'identifier sur le site. Pour ce faire :

- Tu as une carte d'identité électronique (eID) : tu peux te connecter grâce à un lecteur de carte à brancher sur ton PC.
- Tu peux aussi te connecter avec un nom d'utilisateur et un mot de passe. Tu peux créer ceux-ci avec ton eID ou ta carte d'étranger. Si tu oublies tes nom d'utilisateur et mot de passe, tu ne pourras les récupérer qu'en te reconnectant avec ton eID ou ta carte d'étranger sur Mon profil e-Gov.

  En te connectant avec un nom d'utilisateur et un mot de passe, tu as uniquement accès à tes jours restants et ton attestation, mais cela te permet de te connecter sur :
  - des ordinateurs dépourvus d'un lecteur de carte,
  - des appareils mobiles.
- Tu peux aussi te connecter via un « token », une carte avec 24 codes que tu utilises comme une signature électronique. Ces codes garantissent un enregistrement sûr. Tu peux faire la demande d'une carte, qui sera envoyée à ton domicile, sur le site suivant : **belgium.be > Services en ligne > S'enregistrer.**
- Si tu éprouves des difficultés à te connecter, tu peux faire une demande d'attestation au 02 545 50 77 ; elle te sera envoyée à ton domicile reconnu. Tu dois donc donner ton numéro de registre national (au dos de ta carte d'identité).

L'attestation informe ton employeur du nombre de jours déjà prestés en tant qu'étudiant. L'attestation fournit mensuellement un code grâce auquel l'employeur pourra également s'identifier sur Student@work-50days et consulter ton solde de jours restants. Tu peux communiquer ce code d'accès à ton employeur en l'envoyant par e-mail, en l'imprimant ou en le collant sur ton CV. L'employeur pourra aussi encoder la durée du contrat que tu vas signer ; il est donc indispensable de signer ton contrat ! Celui-ci informe du nombre de jours que tu devras prester et a valeur de preuve officielle auprès de l'ONSS ; il est donc IMPOSSIBLE pour un employeur de déclarer à la DIMONA un étudiant sans contrat !
S'il y a absence de contrat et que ton employeur en reporte la signature, contacte immédiatement l'ONSS au 02 545 50 77 ou remplis le formulaire disponible à l'adresse suivante :
mysocialsecurity.be/student/fr/generalites/contact.html

Attention : si tu signes plusieurs contrats chez différents employeurs et que tu dépasses les 50 jours, c'est la date de déclaration à la DIMONA qui fait foi et non la date de signature du contrat !

Exemple : tu signes les différents contrats aux dates suivantes :
- Employeur A : 2 janvier 2015 pour un travail de 20 jours en juillet ;
- employeur B : 15 janvier pour 20 jours de travail en avril ;
- employeur C : 16 février pour 20 jours de travail en août.

Cela fait un total de 60 jours ; quel employeur va devoir payer les cotisations pleines ?

- L'employeur B a fait la déclaration DIMONA la 18 janvier ;
- l'employeur C a fait la déclaration DIMONA le 16 février ;
- l'employeur A a fait la déclaration DIMONA le 19 mars.

C'est l'employeur A qui a déclaré ton occupation en dernier ; malgré le fait que tu aies signé ton contrat avec lui en premier, c'est bien l'employeur A qui devra payer 10 jours de cotisations pleines !

Si tu constates une erreur dans le calcul de ton nombre de jours (20 jours déclarés alors que 18 ont été effectivement prestés…), contacte les services de l'ONSS ; ils s'occuperont de contrôler ton employeur. Si après 5 jours ouvrables, tu ne constates aucune correction, recontacte l'ONSS au 02 545 50 77, qui fera alors appel aux services du contrôle des lois sociales.
Depuis peu, dans le secteur HORECA, après avoir épuisé ton quota de 50 jours sous contrat étudiant, tu peux obtenir 50 jours supplémentaires (avec cotisations réduites) comme travailleur occasionnel.

5. Jobiste et cotisations de solidarité

Les cotisations de Sécurité Sociale réduites dont peut bénéficier un jobiste sont aussi appelées cotisations de solidarité.
Ces cotisations de solidarité ne procurent pas les mêmes avantages que les cotisations sociales normales : pas de vacances annuelles, pas de droits à la pension…

Bien que les cotisations réduites te permettent d'obtenir un salaire net plus élevé, elles ont néanmoins plusieurs inconvénients :

- même si tu y cotises par ton travail, cela ne t'ouvre aucun droit à la Sécurité Sociale ;
- les cotisations réduites que l'employeur paie sur ton salaire sont en fait un cadeau qui lui permet de faire des économies et ne pas embaucher un travailleur « régulier », ce qui met les jobistes et les travailleurs en concurrence.

Les Jeunes FGTB se battent pour que tout travail fourni ouvre les droits à la Sécurité Sociale et soit reconnu, par exemple pour l'ouverture des droits aux allocations d'insertion.

6. Jobiste et maladie/mutuelle

En principe, tu restes pour la mutuelle, personne à charge de tes parents tant que :

- tu as moins de 25 ans ;
- tu bénéficies des allocations familiales.

Lorsque tu es occupé dans les liens d'un contrat d'étudiant, tu es couvert par la mutuelle de tes parents. Inscrit sur leur carnet, tu bénéficies des soins de santé à leur charge.
Lorsque tu travailles sous contrat donnant lieu à des cotisations ONSS complètes, ton employeur adresse à ta mutuelle, via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, un bon de cotisation. Si celui-ci atteint un certain montant, tu devras devenir titulaire, c'est-à-dire t'affilier à une mutuelle de ton choix. Pour les moins de 21 ans, le montant de revenus à ne pas dépasser s'élève à 4 505,46 € brut en 2015. À partir de 21 ans, la limite est fixée à 6 007,28 € brut.
Pour en savoir plus contacte les Mutualités Socialistes-Solidaris[6] qui peuvent te renseigner.
Si tu es malade durant l'exécution de ton contrat, tu dois immédiatement en avertir ton employeur et lui envoyer ton certificat médical dans les deux jours[7].
Tu bénéficieras d'un salaire garanti payé par ton employeur pendant 14 jours, si tu as travaillé au moins un mois chez lui.
Si tu travailles moins d'un mois : pas de salaire garanti.

6| mutsoc.be

7| Ce délai de 2 jours est la règle générale. Une convention collective de travail, le règlement de travail ou encore ton patron peuvent en décider autrement.

Avant 2014, le premier jour de maladie, appelé « jour de carence » n'était pas pris en charge dans certains secteurs. Depuis le 1er janvier 2014, ce jour non rémunéré n'est plus d'application.

7. Jobiste et allocations familiales

Les allocations familiales sont accordées jusqu'au 31 août de l'année où tu atteins tes 18 ans.
Jusque la date anniversaire de tes 25 ans, ce droit est maintenu si tu suis toujours des études de plein exercice.
Un étudiant qui travaille pendant l'année scolaire peut perdre ses droits aux allocations familiales s'il ne respecte pas certaines conditions :

- Conditions d'heures de travail : pour les 1er, 2e et 4e trimestres, maintien des allocations à condition de ne pas dépasser 240 heures de travail par trimestre, et ce quel que soit le type de contrat. En cas de dépassement, les allocations seront supprimées pour l'intégralité du trimestre. Si un travail est effectué durant les vacances scolaires de l'année académique (Noël, Pâques…), les heures de travail sont comptabilisées dans le quota du trimestre concerné.
- Durant les vacances scolaires d'été, c'est-à-dire le 3e trimestre (juillet, août, septembre), maintien des allocations sans limite d'heures de travail ni de plafond de revenus.

ATTENTION !
Si tu termines tes études :
Pour le 3e trimestre de ta dernière année d'études, contrairement aux années précédentes, tu seras soumis à une limitation de 240 heures de travail sur les mois de juillet, août et septembre, pour pouvoir encore bénéficier des allocations familiales.
À partir du mois d'août si tu es inscrit comme demandeur d'emploi, en stage d'insertion professionnelle (ex-stage d'attente) et que tu n'as pas de revenus supérieurs à 520,08 € brut par mois, tu peux encore bénéficier des allocations familiales si tu as moins de 25 ans.

Pour les étudiants qui suivent un enseignement à horaire réduit : Leurs revenus ne peuvent dépasser 520,08 € bruts par mois, sinon ils perdent leurs allocations familiales pour le mois.

8. Jobiste et accident de travail

Par accident de travail, on entend tout accident qui survient pendant le travail, lors de l'exécution du contrat ou sur le chemin du travail et qui cause un dégât corporel ou psychologique. Cela concerne aussi les accidents survenant pendant les temps de pauses ou de midi.
Premier réflexe : avertis immédiatement ta mutuelle et ton employeur si tu es victime d'un accident de travail. En effet, que tu doives ou non verser des cotisations ONSS complètes, ton employeur est obligé de t'assurer contre les accidents du travail.
L'employeur doit être en mesure de te fournir les premiers soins. Cela signifie qu'il doit veiller à mettre à disposition du personnel une boîte de secours. Les frais médicaux, pharmaceutiques et infirmiers sont remboursés. Le salaire est garanti pendant cette période.
C'est à l'employeur de transmettre les informations à l'assurance dans un délai de 8 jours.
La compagnie d'assurance détermine le pourcentage de l'incapacité et son caractère temporaire ou permanent.

Si ton employeur n'a pas souscrit d'assurance, tu seras assuré via le Fonds des Accidents du Travail.

9. Jobiste et fin d'école

Après la fin de tes études, tu devras t'inscrire comme demandeur d'emploi. Après un stage d'insertion professionnelle (ex-stage d'attente), si tu n'as pas trouvé d'emploi, tu as le droit de percevoir des allocations de chômage minimales et forfaitaires, appelées allocations d'insertion.
Ton stage d'insertion professionnelle commence au plus tôt le 1er août et dure 12 mois ou 310 jours[8]. Mais pendant cette période de stage, tu n'as droit à aucune allocation (sauf les allocations familiales, si tu as moins de 25 ans).

Le travail étudiant n'a aucune influence sur ton stage d'insertion professionnelle ; tu peux donc travailler comme étudiant durant les mois de juillet, août et septembre qui suivent la fin de tes études ; ton stage débutera au 1er août et se terminera comme prévu 12 mois plus tard.

8| Voir notre brochure « Fin d'école, faim d'emploi ».

3. JOBISTE ET FISCALITÉ

1. Généralités

Dans tous les cas, si tu touches un revenu, tu dois remplir une déclaration d'impôts. Remplir une déclaration n'implique pas automatiquement que tu seras taxé.

Le fait d'exercer un travail étudiant peut avoir des répercussions sur ta situation fiscale mais aussi sur celle de tes parents lorsque tu fais partie de leur ménage.

Pour le calcul des impôts, tes parents sont exonérés d'une partie d'impôt pour chaque enfant à charge. Si tes revenus sont plus élevés, tu ne seras plus à charge de tes parents et ceux-ci payeront dès lors plus d'impôts.

Lorsque tes ressources (on entend par ressources tous les revenus tels que revenus professionnels, pension alimentaire, revenus de biens immobiliers…) dépassent une certaine limite, tu dois, toi aussi, payer des impôts. Tu dois tenir compte de tes revenus nets imposables.

Ne sont pas considérées comme ressources nettes personnelles et n'ont donc pas d'influence sur la déclaration d'impôts :

- la première tranche de 2590 € (revenus nets imposables 2014) ou de 2600 € (revenus nets imposables 2015) des rémunérations perçues en exécution d'un contrat d'occupation d'étudiant ;
- les allocations familiales, de naissance ;
- les bourses d'études ;
- Les rentes alimentaires attribuées suite à une décision judiciaire ;
- la première tranche de 3110 € (revenus 2014) ou de 3120 € (revenus 2015) des autres rentes alimentaires qui te seraient attribuées ;
- les primes à l'épargne prénuptiale ;

- les allocations à charge du Trésor octroyées aux personnes handicapées ;
- les rémunérations perçues par des personnes handicapées en raison de leur emploi dans une entreprise de travail adapté reconnue.

2. Jobiste et plafonds de revenus

Toute personne qui perçoit des revenus est soumise à l'impôt des personnes physiques. Pour une partie de ceux-ci, tu bénéficies d'une « quotité exemptée d'impôts », c'est-à-dire qu'une partie de tes revenus n'est pas taxée.

Pour les revenus de l'année 2014 (déclaration 2015) cette partie exonérée d'impôts s'élève à 7 350 € si tes revenus imposables nets ne dépassent pas 26 280 €.

Pour les revenus de l'année 2015 (déclaration 2 016) cette partie exonérée d'impôts s'élève à 7 380 € si tes revenus imposables nets ne dépassent pas 26 360 €.

Si tes revenus imposables nets sont inférieurs à cette partie exemptée, tu ne devras payer aucun impôt.
Tes revenus imposables nets qui dépassent cette partie exonérée seront taxés.

3. Jobiste et précompte professionnel

Le précompte professionnel est un acompte sur les impôts, prélevé par le fisc sur ton salaire par le biais de ton employeur.

Aucun précompte professionnel ne sera retenu sur ton salaire d'étudiant jobiste :

- si tu as un contrat de travail étudiant écrit ;
- et qu'aucune cotisation de Sécurité Sociale n'est due sur ton salaire (à l'exception de la cotisation de solidarité, voir p. 25) ;
- et si tu ne dépasses pas la limite annuelle des 50 jours de travail étudiant.

Si ton employeur a retenu un précompte professionnel sur tes rémunérations, tu pourras éventuellement le récupérer l'année suivante entre janvier et juin (entièrement ou en partie) via ta déclaration fiscale.

Tu as donc généralement tout intérêt à rentrer une déclaration ! Si tu n'as pas reçu de déclaration avant le 1er juin, tu dois en réclamer une auprès de ton service de taxation ou en compléter une via Tax-on-web.

4. Jobiste en tant que personne à charge

A. Pourquoi rester personne à charge ?
Être à charge de ses parents signifie que tu ne gagnes pas suffisamment d'argent et que tu dépends financièrement d'eux.

Lorsque tu es considéré à charge de tes parents, ils bénéficient d'une réduction fiscale qui varie suivant le nombre d'enfants faisant partie de votre ménage. Plus il y a de personnes à charge dans un ménage, moins on doit payer d'impôts.

Si tu vis chez un ou chez tes deux parents, pour rester fiscalement à leur charge, tu dois faire partie du ménage. Cela signifie que tu dois avoir la même résidence principale que ton ou tes parents, au 1er janvier de l'exercice d'imposition (pour les revenus perçus l'année précédente).

Ceci ne t'oblige pas à vivre en permanence sous le même toit, par exemple si tu vis dans un kot ou si tu étudies à l'étranger.

Nombre d'enfants	Revenus 2014 (impôts 2015)	Revenus 2015 (impôts 2016)
	Exonération d'impôts	
Pour 1 enfant	1500 €	1510 €
Pour 2 enfants	3870 €	3880 €
Pour 3 enfants	8670 €	8700 €
Pour 4 enfants	14020 €	14060 €
Supplément par enfant au-delà du 4e enfant	5350 €	5370 €
Montant supplémentaire pour chaque enfant de moins de 3 ans, pour lequel des frais de garde n'ont pas été déduits.	560 €	560 €

Concrètement, cela signifie que, pour une famille ayant 4 enfants à charge, le revenu exonéré d'impôts s'élèvera à 14020 € en 2015 et 14060 € en 2016. Si l'un des 4 enfants dépasse le montant des revenus professionnels repris plus loin, l'exonération disparaît uniquement pour lui mais demeure effective pour les 3 autres : il se chiffrera dans ce cas à 8670 € (revenus 2014, impôts 2015) et 8700 € (revenus 2015, impôts 2016).

B. Quand n'est-on plus une personne à charge ?

Ce montant varie si tes parents sont imposés ensemble ou séparément.

Le tableau de la page suivante reprend les montants maxima de ressources nettes à ne pas dépasser pour rester à charge de tes parents applicables pour les revenus 2014 et 2015.

Ta situation	Ressources nettes à ne pas dépasser pour rester à charge de tes parents	
	Année 2014 (impôts 2015)	Année 2015 (impôts 2016)
Tu es à charge d'un couple marié ou de cohabitants légaux	3110 €	3120 €
Tu es à charge d'un parent imposé isolément	4490 €	4500 €
Tu es à charge d'un parent isolé et ton handicap atteint 66 %	5700 €	5720 €

Par personne isolée, on entend non seulement le parent seul mais aussi les cohabitants non mariés, non légaux.

L'éventail des situations possibles est très large, pour un calcul plus précis de ta situation, contacte nos services ou le service Fédéral Finance au 02 572 57 57.

4. JOBISTE ET TRAVAIL INTÉRIMAIRE

L'intérim, un tremplin pour les jeunes ? NON, l'intérim nuit gravement à la santé !

Le travail intérimaire touche principalement les jeunes. Qu'ils soient jobistes étudiants ou travailleurs débutants, plus de 50 % des travailleurs intérimaires ont moins de 30 ans.

Et cette réalité s'intensifie ! Pour les Jeunes FGTB, il est hors de question que cela devienne la seule porte d'entrée vers l'emploi ! Les employeurs sont avides de flexibilité : flexibilité des salaires, du temps de travail, des contrats. Mais l'autre face de leur flexibilité, c'est notre précarité ! Il est impossible de se construire un avenir avec un salaire épisodique !

Jusqu'en 2012, l'intérim n'était autorisé que pour 3 motifs :

- le remplacement temporaire d'un travailleur absent ;
- le surcroît temporaire de travail ;
- l'exécution d'un travail exceptionnel.

À présent, un 4e motif est autorisé : celui de l'insertion.

Il paraîtrait qu'il est plus facile d'insérer les jeunes dans le monde du travail par la voie de l'intérim. Cela reste à prouver. Ce qui est sûr, par contre, c'est que dans le contexte économique actuel, ce motif risque d'être utilisé à tort et à travers et de mener à une concurrence encore plus forte aux contrats durables ! C'est la raison pour laquelle les Jeunes FGTB y sont fermement opposés !

L'intérim est, par définition, temporaire. Mais les employeurs contournent régulièrement ces obligations, sois vigilant ! En cas de doute, contacte les Jeunes FGTB ou un délégué syndical de l'entreprise qui t'emploie.

De plus, il arrive souvent que les jobistes et les jeunes qui commencent dans le secteur du travail temporaire ignorent leurs droits. Il n'est pas rare que l'employeur, par exemple, fasse payer les vêtements de travail ou « oublie » de donner aux travailleurs intérimaires certains avantages comme les chèques-repas ou autres primes… Cela leur est interdit !

Tous les intérimaires doivent travailler sous contrat, dans les meilleures conditions de sécurité possibles, doivent recevoir le même salaire et les mêmes avantages (frais de déplacement, primes, pécule de vacances, chèques-repas…) que les travailleurs réguliers de l'entreprise.

De plus en plus d'étudiants cherchent un job étudiant via les agences d'intérim. L'agence d'intérim est dès lors juridiquement ton employeur.

Le fait que tu travailles via une agence d'intérim ne veut pas automatiquement dire que tout se déroulera selon les règles : tu dois être vigilant avant de signer un contrat !

L'entreprise qui t'utilise comme intérimaire est responsable du respect de la législation en ce qui concerne la réglementation et la protection du travail (durée, jours fériés, règlement de travail, santé et sécurité…)

Les principales règles pour le travail étudiant via une agence d'intérim sont les suivantes :

- le contrat de travail intérimaire doit toujours être écrit et expressément signé dans les deux jours de ton entrée en service ;
- si tu as plusieurs missions chez le même opérateur, une seule période d'essai de 3 jours est permise, si c'est pour le même job ;
- l'entreprise de travail intérimaire doit te donner des renseignements concernant la fonction, le salaire, la durée des prestations… L'entreprise dans laquelle tu travailles doit

te donner plus d'informations sur ta fonction, concernant la santé et la sécurité au travail, les installations, les secours, la structure et le fonctionnement de l'entreprise ainsi que les représentants des travailleurs ;

- ton salaire est versé par l'entreprise intérimaire mais ne peut être inférieur à celui d'un travailleur (sans ancienneté) de l'entreprise utilisatrice ayant la même fonction ou une fonction comparable. Tu as aussi droit à toutes les autres indemnités et autres avantages tels que les chèques-repas par exemple. Si tu as moins de 21 ans, la dégressivité salariale s'applique (voir p. 13) ;
- l'agence d'intérim te retient, en fonction de la nature de ton contrat (étudiant ou pas) les cotisations de Sécurité Sociale (2,71 % ou 13,07 %) et un précompte professionnel limité de 18 % ;
- tu dois recevoir les mêmes vêtements et moyens de travail et de protection que les autres travailleurs qui sont soumis aux mêmes risques. L'entreprise dans laquelle tu travailles est responsable de la fourniture et de l'entretien des vêtements, des moyens de protection et ne peut te réclamer un paiement ou une caution.

Comme étudiant jobiste tu as des droits supplémentaires, par rapport aux intérimaires ordinaires : un certain nombre de mesures supplémentaires visant à protéger non seulement ta sécurité et ta santé, mais aussi ta santé physique et mentale ainsi que ton développement. Ainsi, les jobistes ne peuvent pas exécuter certaines tâches ou fonctions dans les entreprises, celles-ci étant considérées comme dangereuses :

- le travail qui va objectivement au-delà des capacités physiques ou psychologiques des jeunes ;
- le travail qui implique une exposition à des agents toxiques ;
- le travail qui implique une exposition à des radiations ionisantes ;
- le travail qui présente des facteurs de risques d'accident dont on peut supposer que des jeunes, du fait de leur manque du sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir ;
- le travail qui expose à des températures ou des bruits extrêmes.

Pour plus de renseignements concernant le travail intérimaire, contacte les Jeunes FGTB ou rends-toi sur :

fgtb.be/web/guest/fgtb-interim
ou
droitsdesinterimaires.be

5. QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT ? QU'EST-CE QUE LA FGTB ?

1. Solidarité

La FGTB est une organisation qui représente et défend les intérêts de tous les travailleurs d'où qu'ils viennent. C'est un syndicat démocratique qui défend un projet de société plus solidaire et égalitaire. Un syndicat qui lutte pour une juste et réelle répartition des richesses ici et ailleurs !
Lorsque l'on devient membre de la FGTB, cela implique d'être solidaire. Solidarité entre travailleurs, hommes et femmes, avec et sans emploi, belges et immigrés, jeunes et plus âgés…

Sur le terrain, les travailleurs sont représentés au sein de leur entreprise par leurs délégués. Ils peuvent faire appel à eux en cas de problème ainsi qu'aux services juridiques de la FGTB. En cas de conflit social, si une grève se produit, ils ont droit à des indemnités de grève qui compensent en partie la perte de rémunération. Dans certains secteurs, il existe en outre une prime syndicale. Cette prime, versée par l'employeur, compense une grande partie des cotisations syndicales payées par le travailleur.

Les chômeurs ont également accès aux services de la FGTB. Ils y reçoivent des informations, sont orientés dans leurs démarches et bénéficient, si nécessaire, d'une aide juridique. Comme pour les travailleurs, la FGTB défend également les intérêts collectifs des chômeurs par la revendication et la négociation.

2. Syndicalisme

Lorsque l'on travaille dans une entreprise, on partage des intérêts communs avec ses collègues : les conditions de travail, les avantages liés au travail, la sécurité, le salaire… Et pour défendre ces intérêts, on est plus fort ensemble que seul et isolé face à l'employeur. Les membres actifs dans l'action syndicale sont des militants parmi lesquels on retrouve les délégués. Un délégué ou un représentant syndical représente les travailleurs auprès des employeurs.

3. Quelle est la structure de la FGTB ?

Mais le travail syndical ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Toutes les entreprises du même type forment un secteur, par exemple le secteur du textile, de l'alimentation, le secteur public…
Les travailleurs d'un même secteur connaissent souvent les mêmes situations, les mêmes problèmes. Les Centrales professionnelles au sein de la FGTB rassemblent donc autant que possible les entreprises d'un ou de plusieurs secteurs. Les délégués et les travailleurs peuvent alors compter sur l'aide et l'appui des structures de la FGTB qui connaissent particulièrement leur secteur. Au sein de la FGTB, tu es toujours membre d'une Centrale :

- la Centrale Générale (CG) ;
- la Centrale Générale des Services Publics (CGSP) ;
- l'Union Belge du Transport (UBT) ;
- le Syndicat des Employés, des Techniciens et des Cadres (SETCa) ;
- les Métallurgistes Wallonie - Bruxelles (MWB) ;
- la Centrale de l'Alimentation-Horeca-Services (HORVAL).

Après les Centrales, les Régionales sont le deuxième pilier de la FGTB. Les problèmes ne s'arrêtent pas toujours aux portes de l'entreprise ou du secteur, les régions ont aussi leur spécificité propre. Les Régionales rassemblent donc tous les membres de toutes les entreprises de la région.
Il existe encore d'autres structures qui ne concernent ni un secteur ni une région. Elles mènent des actions envers les groupes-cibles : les jeunes, les travailleurs sans emploi, les femmes, les immigrés, les (pré-)pensionnés. La FGTB se soucie de chacun !

4. Le syndicat pour les jeunes : les Jeunes FGTB

Les Jeunes FGTB sont un véritable syndicat pour les jeunes. Que ce soit à propos d'un job, des allocations familiales, des études, de stages… Les animateurs Jeunes FGTB sont là pour te répondre, te conseiller et te défendre.
Quelle que soit ta question, n'hésite donc pas à contacter l'animateur de ta région ou le Secrétariat Général des Jeunes FGTB !

Nous publions également plusieurs fiches et brochures d'informations que tu peux obtenir gratuitement en nous contactant : « Fin d'école, faim d'emploi », « Le CV », « La lettre de motivation », « L'entretien d'embauche », « Parcours vers l'emploi », « Le guide de survie du jeune chômeur », « Les 8 tuyaux pour l'enseignement supérieur », « Les 12 tuyaux pour l'apprentissage en alternance ».

Des animations sur ces thématiques (et d'autres !) peuvent également être organisées dans les écoles, les maisons de jeunes ou de quartier, etc.

Enfin, nous organisons également des activités, des projets et des actions culturels ou sportifs autour de différents thèmes qui intéressent les jeunes. Les étudiants peuvent devenir membres gratuitement des Jeunes FGTB. Visite notre site :
jeunes-fgtb.be

6. DIVERS

À ta souris…

jeunes-fgtb.be
espacejeunes.be
actionjob.be/fr
bruxelles-j.be (+ liens)
projeunes.be
jeepbxl.be
student.be
siep.be
emploi.belgique.be
onem.fgov.be
leforem.be
actiris.be
vdab.be
adg.be
references.be
monster.be
enseignement.be
jeminforme.be
jesuisjobiste.be
abvvjongeren.be

Koter

ifeelgood.be (manuel de survie en kot)
kitkot.be
kotplanet.be
student.be

Stages, jobs, études à l'étranger…

wep.be
teli.asso.fr
yfu-belgique.be

Service social des Universités

Cellule ULBjob **ulb.be**	02 650 21 71
Université Catholique de Louvain Site de Mons **uclouvain.be**	010 47 20 02 065 32 25 00
Faculté universitaire des sciences agronomiques de Gembloux	081 62 21 35
Faculté polytechnique de Mons	065 37 30 93
Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur	081 72 50 85
Facultés universitaires Saint-Louis à Bruxelles	02 211 78 80
Université de Liège	04 366 31 99

Centrales professionnelles FGTB

Centrale « Jeunes FGTB » Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles **jeunes-fgtb.be**	02 506 83 92
Centrale de l'Alimentation et de l'Hôtellerie rue des Alexiens 18 – 1000 Bruxelles **horval.be**	02 512 97 00
Centrale Générale rue Haute 26-28 – 1000 Bruxelles **accg.be**	02 549 05 49
SETCA Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres rue Haute 42 – 1000 Bruxelles **setca.org**	02 545 69 00
MWB - Métallurgistes de Wallonie-Bruxelles rue de Namur 47 - 5000 Beez **metallos.be**	081 26 51 11
CGSP Centrale Générale des services Publics place Fontainas 9-11 – 1000 Bruxelles **acod.be**	02 508 58 11
UBT Union Belge du Transport Paardenmarkt 66 – 2000 Antwerpen **ubt-fgtb.be**	03 224 34 11

Autres contacts utiles…

Fédération Infor Jeunes Wallonie-Bruxelles **inforjeunes.be**	081 98 08 16
SIEP Bruxelles Mons Namur Charleroi Liège Libramont Mouscon Wavre **siep.be**	 02 640 08 32 065 33 48 22 081 25 14 00 071 33 12 06 04 223 08 80 061 21 32 21 056 33 69 48 010 47 10 80
Agence fédérale pour les allocations familiales (FAMIFED) rue de Trèves 9 – 1000 Bruxelles **famifed.be**	02 237 21 12 0800 94 434
Mutualités socialistes **mutsoc.be**	
Latitude Jeunes **ifeelgood.be**	
Office National de Sécurité Sociale (ONSS) **onss.fgov.be**	02 509 31 11
Fonds des Accidents du Travail (FAT) **faofat.fgov.be**	02 506 84 11

Institut National d'Assurances Maladie-Invalidité (INAMI) **inami.fgov.be**	02 739 71 11
Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale **emploi.belgique.be**	02 233 41 11
Ministère de la Région wallonne **mrw1.wallonie.be**	n° vert 1718
Association Droits des Étrangers **adde.be**	02 227 42 42

7. SYNDICALISATION GRATUITE !

☐ Je veux me syndiquer gratuitement aux Jeunes FGTB.

Nom : .....

Prénom : .....

rue + N° : .....

.....

Code Postal : ..... Localité : .....

Tél. : ..... Âge : .....

E-mail : .....

Numéro de registre national (important) : .....
(Ce numéro se trouve sur le dos de la carte d'identité et commence par l'année de naissance, le mois et le jour).

☐ Étudiant

Le nom de ton établissement scolaire : .....

.....

☐ Sorti fraîchement de l'école (demandeur d'emploi en stage d'insertion professionnelle).

Retourne la carte aux Jeunes FGTB,
rue Haute 42 à 1000 Bruxelles - Fax : 02 502 73 92
Tu peux aussi te syndiquer en ligne : **jeunes-fgtb.be**

Ces données sont protégées par la loi sur la protection de la vie privée du 8/12/1992. Vous pouvez les vérifier et les corriger.

JEUNES FGTB

Éditeur responsable : Thierry Bodson - rue Haute 42 - 1000 Bruxelles